

Return on Input

Diagnose der berufsbezogenen Persönlichkeit und der sozialen Kompetenz: Harte Fakten zu Soft Skills?

Dr. Martin Kersting

Institut für Psychologie der RWTH Aachen

Neben der fachlichen Kompetenz wird der Persönlichkeit aktuell eine zunehmend wichtigere Rolle für den beruflichen Erfolg zugeschrieben. Soft Skills sind in fast allen Berufsbereichen gefragt, insbesondere aber bei sozialen und unternehmerischen Tätigkeiten sowie bei Berufen, die Projekt- und Teamarbeit sowie Arbeit mit Kunden (Beratung, Verkauf) erfordern. Gegen die nahe liegende Nutzung von persönlichkeitsorientierten Diagnoseverfahren wurden aber lange Zeit Vorbehalte vorgebracht. Der Artikel gibt zunächst diese Vorbehalte wieder und zeigt dann, wie sie überwunden werden konnten. Anschließend werden zentrale Befunde zum Zusammenhang von Persönlichkeitsmerkmalen und beruflichem Erfolg sowie beruflicher Zufriedenheit referiert. Im letzten Abschnitt des Artikels werden verschiedene Herangehensweisen zur Diagnose der berufsbezogenen Persönlichkeit und der sozialen Kompetenz dargestellt.

Vorbehalte gegen eine persönlichkeitsorientierte Berufseignungsdiagnostik

Der Persönlichkeit wurde im Arbeitskontext lange Zeit keine besondere Beachtung geschenkt. (1) Angesichts der fast dogmatischen Überzeugung, dass vor allem Umwelt und Sozialisation menschliches Verhalten dominieren, blieben Überlegungen zur Bedeutung von Persönlichkeitsmerkmalen für die Aufklärung von Erfolg und Zufriedenheit im Beruf lange Zeit unbeachtet. (2) Zudem versperrte eine Überbewertung situativer Einflüsse den Blick auf die Bedeutung von Persönlichkeitsmerkmalen. Vor diesem Hintergrund galt eine Orientierung an zumindest relativ zeitstabilen Persönlichkeitsmerkmalen lange Zeit als wenig vielversprechend. Darüber hinaus wurde Persönlichkeitsdiagnostik (3) methodisch mit projektiven Verfahren/Persönlichkeits-Entfaltungs-Verfahren und (4) inhaltlich mit pathologischen Persönlichkeiten assoziiert und überwiegend der klinischen und forensischen Psychologie zugeordnet.

Überwindung der Vorbehalte

Der mittlerweile 15 Jahre anhaltende Trend zu einer persönlichkeitsorientierten Praxis der Personalauswahl und -entwicklung wurde durch einen allgemeinen ge-

sellschaftlichen Wertewandel bezüglich differenzieller Unterschiede in der Persönlichkeit und Leistungsfähigkeit von Menschen sowie durch inhaltliche und methodische Fortschritte ermöglicht. Methodische Fortschritte wurden vor allem durch die Etablierung der Meta-Analyse erzielt. Die Forschung zur Bedeutung von Persönlichkeitsmerkmalen war über Jahrzehnte hinweg durch eine große Zahl von Studien an häufig kleinen Stichproben gekennzeichnet, bei denen zumeist verschiedene Persönlichkeitsmerkmale erfasst wurden. Dies führte zu widersprüchlichen Ergebnissen und zum Ausbleiben eines Erkenntnisfortschritts. Mit Meta-Analysen konnte hingegen gezeigt werden, dass die Unterschiedlichkeit der Ergebnisse von Einzelstudien überwiegend auf Artefakte zurückgeht (unterschiedlich reliable Prädiktoren und Kriterien, Streuungsdifferenzen zwischen den untersuchten Stichproben und zufallsbedingte Variationen der Korrelations- bzw. Regressionskoeffizienten). Während man früher in der berufsbezogenen Psychologie vom Primat der Situations- bzw. Berufsspezifität ausging, zeigten Meta-Analysen (z. B. Schmidt und Hunter, 1998), dass Validitätskoeffizienten im hohen Maße generalisierbar sind und die echte, nicht zu Lasten statistischer Artefakte gehende Restvarianz kaum Raum für Moderatoreffekte lässt.

Zur Relevanz von Persönlichkeitsmerkmalen für Erfolg und Zufriedenheit im Beruf

Nach dem methodischen Durchbruch konnte sich zunächst die Intelligenz als wichtigster Prädiktor für Berufs- und Trainingserfolg etablieren (Schmidt und Hunter, 1998, deutschsprachig in Kleinmann und Strauß, 2000). Später wurde die Bedeutung weiterer Persönlichkeitsmerkmale, wie z. B. der Gewissenhaftigkeit erkannt. Voraussetzung für diese neuen Erkenntnisse war, dass das Fünf-Faktoren-Modell (FFM) als Beschreibungsraster zur Integration verschiedener, bis dahin heterogen erscheinender Befunde genutzt wurde (für einen Überblick zum FFM-Modell sowie zu weiteren Persönlichkeitsmodellen siehe z. B. Hossiep, Paschen & Mühlhaus, 2000; Muck, 2006). Die Ergebnisse werden im Folgenden kurz referiert, eine knappe deutschsprachige Zusammenfassung der wesentlichen Befunde liefert Kersting (2005).

Barrick, Mount und Judge (2001) rechneten eine „Second-Order-Meta-Analyse“ von 15 im Zeitraum von 1990 bis 1998 publizierten Meta-Analysen zum Zusammenhang von Persönlichkeitsmerkmalen mit verschiedenen Kriterien des Berufserfolgs (Vorgesetztenbeurteilung, objektive Leistungsdaten, Trainingsleistung und Teamwork). Von den Dimensionen des FFM erweisen sich vor allem Gewissenhaftigkeit und – mit Einschränkungen – emotionale Stabilität und Extraversion als berufsübergreifend relevant für verschiedene Kriterien des Erfolgs und der Zufriedenheit. Die Bedeutung von Verträglichkeit und Offenheit für Erfahrungen variiert hingegen stark in Abhängigkeit vom Validitätskriterium. So erweist sich Offenheit beispielsweise als relevant für den Trainingserfolg, und Verträglichkeit beeinflusst die Zusammenarbeit in Teams positiv.

Während der allgemeine Berufserfolg mit Intelligenztests besser vorhergesagt werden kann (Schmidt & Hunter, 1998), erzielen Tests zu den FFM-Dimensionen (mit Ausnahme der Verträglichkeit) hinsichtlich der Vorhersage des Führungserfolgs Validitäten, die der einschlägigen Validität von Intelligenztests (Judge, Colbert & Ilies, 2004) nominell in nichts nachstehen.

Den Beitrag von Persönlichkeitsmerkmalen zur beruflichen Zufriedenheit haben Judge, Heller und Mount (2002) meta-analytisch untersucht. Dabei erweisen sich emotionale Stabilität und Extraversion als die wichtigsten Persönlichkeitsmerkmale für berufliche Zufriedenheit.

Von den sechs beruflichen Interessentypen nach Holland (1973) sind vier substantiell mit einer oder mehreren FFM-Dimension(en) assoziiert (Barrick, Mount & Gupta, 2003).

Nach Judge und Ilies (2002) bestehen auch deutliche Zusammenhänge zwischen den FFM-Dimensionen und verschiedenen Motiven (z. B. Goal Setting). Diese Verbindungen sind beachtlich, da der Motivation eine hohe Bedeutung für Eignung und Leistung zukommt.

Wie diagnostiziert man die berufsbezogene Persönlichkeit und die soziale Kompetenz?

Persönlichkeit und soziale Kompetenz sind unspezifische Begriffe, die einer Diagnose erst zugänglich werden, wenn sie von der Ebene der ungenauen Alltagssprache auf die Ebene einer Operationalisierung transformiert werden. Die Begriffe müssen definiert werden. Für berufsbezogene Beurteilungen dürfen nach der DIN 33430 (DIN, 2002; Heyse & Kersting, 2004; Kersting & Püttner, 2006) nur solche Verfahren herangezogen werden, die nachweislich einen Bezug zu den beruflichen Anforderungen haben. Gesucht wird nicht irgendeine Persönlichkeit, sondern die Persönlichkeit, die für einen bestimmten Beruf, für eine bestimmte Aufgabe geeignet ist. Eignung ist ein relationaler Begriff, geeignet ist man immer nur *für* etwas. Bevor die Eignung einer Person beurteilt werden kann, muss daher die Frage geklärt werden, wofür die Person geeignet sein soll. Der Diagnose der Persönlichkeit und sozialen Kompetenz muss notwendigerweise eine Analyse des Berufs oder der Aufgabe vorausgehen. Welche Anforderungen müssen in welchen Situationen bewältigt werden um welche Ziele zu erreichen?

Erst nach Abschluss der Anforderungsanalyse kann mit der Suche nach geeigneten diagnostischen Verfahren begonnen werden. Zur Diagnose der berufsbezogenen Persönlichkeit und der sozialen Kompetenz empfiehlt sich, wie bei der Diagnostik der meisten anderen Konstrukte, eine theoriegeleitete und systematische Methodenvielfalt. Man sollte nicht nur eine diagnostische Methode/eine Datenquelle, sondern eine sinnvolle Kombination verschiedener Methoden und Datenquellen nutzen: *„Never use one, when two will do.“*

Hilfreiche Klassifikationen von unterschiedlichen methodischen Zugängen zur beruflichen Eignungsbeurteilung liefern u. a. der trimodale Ansatz der Personalpsychologie von Schuler und Höft (2001) sowie die Klassifikation von Datenquellen nach Cattell (1979).

Der trimodale Ansatz der Personalpsychologie

Schuler und Höft (2001) unterscheiden drei unterschiedliche methodische Zugänge zur beruflichen Eignungsbeurteilung, nämlich (1) den biografischen Ansatz, (2) den Simulationsansatz und (3) den Konstruktansatz.

Im Fokus des biografischen Ansatzes stehen die Leistungen und Ergebnisse, die eine zu diagnostizierende Person bislang in ihrem Leben erbracht hat. Mit biografischen Fragen in schriftlicher oder mündlicher Form (z. B. im Interview) werden lebenslaufbezogene Daten erhoben.

Mit dem Simulationsansatz sollen Verhaltensweisen erfasst werden, die in ähnlicher Form auch am interessierenden Ausbildungs-, Studien- oder Arbeitsplatz gezeigt werden, z. B. Verhandeln, Diskutieren, Präsentieren, Führen und Verkaufen. Assessment Center Aufgaben wie das Rollenspiel oder die Gruppendiskussion sind typische Vertreter des Simulationsansatzes.

Als dritter methodischer Zugang zählt der Konstruktansatz. Hier geht es darum, mit Testverfahren Merkmale zu erfassen, die als zeitlich relativ stabil gelten, z. B. Extraversion. Ein typisches Verfahren des Konstruktansatzes ist ein psychometrischer Test, z. B. ein Persönlichkeitstest. Weiter unten werden verschiedene Testansätze vorgestellt.

Verschiedene Datenquellen

Eine andere hilfreiche Ordnung stammt von Cattell (1979), der drei Datenquellen unterscheidet, nämlich L-Daten, Q-Daten und T-Daten.

L-Daten stehen für Informationen aus dem *Leben*. Cattell (1979) unterscheidet, ob diese Daten aufgrund von Sachinformationen oder aufgrund von persönlichen Wertungen von Auskunftspersonen gewonnen wurden. Die Studiendauer oder die Anzahl bisheriger Arbeitgeber wären L-Daten, die aufgrund von Sachinformationen über eine Person gewonnen werden können. Demgegenüber stammen andere L-Daten von urteilenden Personen und sind in diesem Sinne subjektiv. Arbeitszeugnisse kommen z. B. auch aus dem „Leben“, es handelt sich aber um eine Einschätzung der beurteilten Person durch die beurteilende Person. Auch ein Eignungsinterview liefert L-Daten im Sinne Cattells. Trotz dieser subjektiven Bewertung durch andere geht Cattell davon aus, dass L-Daten objektiv sind.

Bei Q-Daten handelt es sich um Informationen, die einer Selbstauskunft in einem psychometrisch konstruierten Fragebogen (*Questionnaire*) entstammen. Beispielsweise wird einer Person ein standardisierter Fragebogen zur Extraversion vorgelegt. Q-Daten können leicht verfälscht werden, wenn die befragte Person beispielsweise ihre Antworten „beschönigt“. Es handelt sich um subjektive Daten.

T-Daten werden mit *Tests* erhoben und sind im Sinne Cattells objektiv. Der Begriff *Test* ist in dieser Kategorisierung allerdings sehr eng zu interpretieren, Cattell versteht unter *Tests* Verfahren, die nicht verfälschbar sind. Herkömmliche Persönlichkeitsfragebogen liefern Q-Daten und keine T-Daten, auch wenn häufig von Persönlichkeitstests gesprochen wird.

Für eine umfassende Diagnose der berufsbezogenen Persönlichkeit und der sozialen Kompetenz sollen im Sinne Cattells alle drei Arten von Informationen, also L-Daten, Q-Daten und T-Daten, erhoben werden. Während das Interview und das Assessment Center häufig genutzt werden, wird die Erhebung von T-Daten zur berufsbezogenen Persönlichkeit und der sozialen Kompetenz vernachlässigt. In den nachstehenden Absätzen werden Verfahren vorgestellt, die im Sinne der Kategorisierung von Cattell T- oder Q-Daten liefern.

Persönlichkeitstests zur Selbstbeschreibung

Viele Anwender beschränken die Diagnose der berufsbezogenen Persönlichkeit und der sozialen Kompetenz auf den Einsatz von Persönlichkeitstests (genauer: Persönlichkeitsfragebogen) zur Selbstbeschreibung, erheben also „nur“ Q-Daten im Sinne Cattells. Erfreulicherweise liegen mittlerweile einige neue, wissenschaftlich fundierte berufsbezogene Verfahren vor. Zu nennen sind beispielsweise das Bochumer Inventar zur Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) von Hossiep und Paschen (2003) oder das Leistungsmotivationsinventar (LMI) von Schuler und Proschaska (2001). Diese Verfahren zielen auf die Vorhersage berufsrelevanten Verhaltens, nutzen berufsbezogene Itemformulierungen und bieten Vergleichsdaten (Normen) von fragestellungsrelevanten Gruppen (z. B. Bewerbern). Sie haben wesentlich dazu beigetragen, die Vorbehalte der Personalpraxis gegenüber Verfahren der Persönlichkeitsdiagnostik zu überwinden. Es ist nicht länger notwendig auf Persönlichkeitstests zurückzugreifen, die für psychopathologische Fragestellungen entwickelt wurden (z. B. MMPI).

Selbstberichte zur Erfassung von Persönlichkeitsmerkmalen geben allerdings Anlass zur Sorge um den negativen Einfluss der Verfälschbarkeit. Neben der absichtlichen Verstellung sind Effekte der sozialen Erwünschtheit sowie der Akquieszenz zu bedenken. Es ist unumstritten, dass Selbstbeschreibungsverfahren der Persönlichkeitsdiagnostik leichter verfälscht werden können als z. B. Verfahren der Leistungsdiagnostik. Techniken zur Vermeidung von Verfälschungen und/oder zur Identifikation und Korrektur, wie z. B. zusätzlich eingeführte Validitätsskalen (Lügen-skalen), führen nicht zu der gewünschten Validitätssteigerung (Viswesvaran, Ones & Hough, 2001). Allerdings ist zu fragen, ob die Verfälschbarkeit wirklich ein Problem darstellt oder ob die Fähigkeit zum situationsangemessenen „Faken“ nicht selbst wertvoll ist für die spätere berufliche Leistung (Marcus, 2003a). Während Marcus (2003b) keine negativen Auswirkungen der Verfälschbarkeit auf die Kriteriumsvalidität erkennt, sieht Kersting (2004) Akzeptanzprobleme für den Einsatz von verfälschbaren Verfahren in der angewandten Personalpsychologie und weist auf die negativen Konsequenzen für die Konstruktvalidität hin.

Es empfiehlt sich, Selbstberichtsfragebogen durch Interviews (biografieorientierter Ansatz) und durch Assessment Center Aufgaben (simulationsorientierter Ansatz) zu ergänzen. Dabei können Diskrepanzen im Selbst- und Fremdbild diagnostisch ergiebig thematisiert werden. Darüber hinaus ist es interessant, nicht nur Selbstberichte (Q-Daten), sondern auch vergleichsweise objektivere Testverfahren zur Erfassung von Soft Skills einzusetzen und somit T-Daten im Sinne Cattells zu erheben.

Persönlichkeitstests, die unverfälschbare Daten liefern

Während Selbstberichte zur Persönlichkeit im Sinne Cattells subjektive Q-Daten liefern, liefern die folgenden vier Verfahren objektive T-Daten zu Soft Skills: Wissenstests, Leistungstests, objektive Persönlichkeitstests und implizite Assoziationstests.

Wissenstests

Schmidt Atzert (2003) ordnet die Emotionale Intelligenz der kristallisierten Intelligenz zu, entsprechend gleicht die Diagnose eher einem Wissenstest als einer Selbstbeschreibung. Zur Konstruktion eines Tests (Schmidt-Atzert & Bühner, 2002) wurden Personen gebeten, emotional bewegende Alltagsereignisse zu protokollieren und zeitnah dazu ihr emotionales Befinden einzustufen. Mit Angaben zur betroffenen Person (Alter, Geschlecht, Beruf) angereicherte Situationsbeschreibungen stellen die Items des Tests dar. Die getesteten Personen sollen dann die Gefühle der jeweiligen Person herausfinden. Kriterium für die Richtigkeit der Antworten ist die Übereinstimmung mit den Angaben der Betroffenen. Ebenfalls als Wissenstests konstruiert ist das „Tacit Knowledge Inventory for Managers“ (Wagner und Sternberg, 1991).

Leistungstest

Ein Beispiel für einen Leistungstestansatz stellt das Verfahren Vision (Videobasierte Identifikation Sozialer Intelligenz- Online) von Runde und Etzel (2004) dar. Der Test arbeitet mit 40 Videosequenzen aus verschiedenen Inhaltsdomänen (Beruf, öffentliches Leben usw.). In dyadischen Situationen oder in Gruppensituationen geht es in den Videosequenzen darum, sich durchzusetzen oder zu kooperieren. Anschließend werden Fragen zu dem wahrgenommenen Inhalt und den damit verbundenen Kognitionen gestellt, die im Multiple-Choice-Format zu beantworten sind.

Aktuell arbeitet die Forschungsgruppe um Professor Süß (Uni Magdeburg) an einem neuen Testverfahren zur Diagnose der sozialen Kompetenz, welches den Wissenstestansatz und den Leistungstestansatz verbindet (siehe Süß, Weiß & Seidel, 2005).

Objektive Persönlichkeitstests

Objektive Persönlichkeitstests (OPT) sensu Cattell basieren auf der Idee, Persönlichkeitsmerkmale nicht durch Selbstberichte, sondern durch Verhaltensbeobachtungen bei bestimmten Testaufgaben zu erfassen. Bei dem Untertest „Flächen vergleichen“ der Arbeitshaltungen von Kubinger und Ebenhöf (2004) werden die Testpersonen z. B. angewiesen, jeweils zwei Bilder mit unregelmäßigen Flächen zu vergleichen und zu beurteilen, welches Bild die größere Fläche zeigt. Neben der Exaktheit der Urteile werden aber (unabhängig von der Korrektheit der Antworten) vor allem die Entschlussfreudigkeit sowie die Impulsivität/Reflexivität beurteilt. Da die getestete Person nicht weiß, welches Persönlichkeitsmerkmal tatsächlich beurteilt wird, sind objektive Persönlichkeitstests weniger anfällig gegenüber Verfälschungstendenzen als Selbstberichts-Fragebogen.

Implizite Assoziationstests

Bei impliziten Assoziationstests (Greenwald, McGhee & Schwartz, 1998) sollen durch den Vergleich von Reaktionszeiten beim Drücken von Reaktionstasten in zwei Doppeldiskriminationsaufgaben implizite Einstellungen erfasst werden (siehe z. B. <https://implicit.harvard.edu/implicit/demo/>). Falls zwei Konzepte stark assoziiert sind, soll die Kategorisierungsaufgabe dann schneller ausgeführt werden, wenn die assoziierten Konzepte derselben Taste zuzuordnen sind.

Zusammenfassung

Der Beitrag zeigt, dass Persönlichkeitsmerkmalen eine hohe Bedeutung für Zufriedenheit und Leistung im Arbeitsleben zukommt. Zur Diagnose der berufsbezogenen Persönlichkeit und der sozialen Kompetenz wird ein Methodenmix aus biografieorientierten, simulationsorientierten und konstruktorientierten Verfahren empfohlen. Innerhalb der konstruktorientierten Testverfahren wird eine Unterscheidung zwischen Q- und T-Daten getroffen. Soft Skills können nicht nur mit Selbstbeschreibungen (Q-Daten), sondern auch mit objektiveren T-Daten erfasst werden. Dazu werden konkrete Verfahrensbeispiele vorgestellt.

Literatur

- Barrick, M. R., Mount, M. K., Judge, T. A. (2001). Personality and Performance at the Beginning of the New Millennium: What Do We Know and Where Do We Go Next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 9-30.
- Barrick, M. R., Mount, M. K. & Gupta, R. (2003). Meta-Analysis of the Relationship between the five factor model of personality and Holland's Occupational Types. *Personnel Psychology*, 56, 45-74.
- Cattell, R. B. (1979). *Personality and learning theory (Vol. 1): The structure of personality and its environment*. New York: Springer.
- DIN (2002). *DIN 33430: Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen*. Berlin: Beuth.
- Greenwald, A. G., McGhee, D. E. & Schwartz, J. L. K. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: The Implicit Association Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1464-1480.
- Heyse, H. & Kersting, M. (2004). Anforderungen an den Prozess der Eignungsbeurteilung. In L. F. Hornke & U. Winterfeld (Hrsg.), *Eignungsbeurteilungen auf dem Prüfstand: DIN 33430 zur Qualitätssicherung (S. 29-41)*. Heidelberg: Spektrum Akademischer Verlag.
- Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. Englewood-Cliffs, New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Hossiep, R., Paschen, M. & Mühlhaus, O. (2000). *Persönlichkeitstests im Personalmanagement*. Göttingen: Hogrefe.
- Hossiep, R. & Paschen, M. (2003). *Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP)*. Zweite Auflage. Göttingen: Hogrefe.

- Judge, T. A., Colbert, A. E. & Ilies, R. (2004). Intelligence and Leadership: A Quantitative Review and Test of Theoretical Propositions. *Journal of Applied Psychology*, 89, 542-552.
- Judge, T. A. & Ilies, R. (2002) Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 87, 797-807.
- Judge, T. A., Heller, D. & Mount, M. K. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 530-541.
- Kersting, M. (2004). Zur Bedeutung der Validität und der sozialen Akzeptanz in der Berufseignungsdiagnostik. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 3, 83-86.
- Kersting, M. (2005). Zur Relevanz von Persönlichkeitsmerkmalen in der Arbeits- und Organisationspsychologie. In H. Weber & Th. Rammsayer (Hrsg.), *Handbuch Psychologie – Differentielle Psychologie und Persönlichkeitspsychologie*. Göttingen: Hogrefe.
- Kersting, M. & Püttner, I. (2006). Personalauswahl: Qualitätsstandards und rechtliche Aspekte. In: H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie (2te Auflage, S. 841-861)*. Göttingen: Hogrefe.
- Kleinmann, M. & Strauß, B. (Hrsg.) (2000). *Potentialfeststellung und Personalentwicklung (2. überarbeitete und erweiterte Aufl.)*. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Kubinger, K. D. & Ebenhöf, J. (2004). AHA. Arbeitshaltungen. In W. Sarges & H. Wottawa (Hrsg.), *Handbuch wirtschaftspsychologischer Testverfahren (zweite Auflage, S. 47-52)*. Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Marcus, B. (2003a). Das Wunder sozialer Erwünschtheit in der Personalauswahl. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 2, 129-132.
- Marcus, B. (2003b). Persönlichkeitstests in der Personalauswahl: Sind „sozial erwünschte“ Antworten wirklich nicht wünschenswert? *Zeitschrift für Psychologie*, 211, 138-148.
- Muck, P. M. (2006). Persönlichkeit und berufsbezogenes Sozialverhalten. In: H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie (2. Auflage, S. 527-578)*. Göttingen: Hogrefe.
- Runde, B. & Etzel, S. (2004). VISION. Videobasierte Identifikation Sozialer Intelligenz. In W. Sarges & H. Wottawa (Hrsg.), *Handbuch wirtschaftspsychologischer Testverfahren (2. Auflage, S. 823-829)*. Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Schmidt-Atzert, L. (2003). Das Mögliche machen. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 2, 24-26.
- Schmidt-Atzert, L. & Bühner, M. (2002). Entwicklung eines Leistungstests zur Emotionalen Intelligenz. Vortrag, gehalten auf dem 43. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, 22.-26.09.2002, Berlin.
- Schmidt, F. L. & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124, 262-274.

- Schuler, H. & Höft, S. (2001). Konstruktorientierte Verfahren der Personalauswahl. In: H. Schuler (Hrsg.). Lehrbuch der Personalpsychologie. Göttingen: Hogrefe.
- Süß, H.-M., Weiss, S. & Seidel, K. (2005). Soziale Intelligenz. In H. Weber & Th. Rammsayer (Hrsg.), Handbuch Psychologie – Differentielle Psychologie und Persönlichkeitspsychologie. Göttingen: Hogrefe.
- Viswesvaran, C., Ones, D. S. & Hough, L. M. (2001). Do impression management scales in personality assessment predict managerial job performance ratings?. *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 277-289.
- Wagner, R.K. & Sternberg, R. J. (1991). Tacit Knowledge Inventory for Managers. San Antonio: Psychological Corporation.

Antonia Püschel &
Stefan Mario Schmitz-Buhl (Hrsg.)

(2005)

Impulse der Personalentwicklung: Den Wandel gestalten

Beiträge zur Wirtschaftspsychologie 2005



Bonn:

Deutscher Psychologen Verlag GmbH

ISBN 3-931589-71-4